

Richtlinie zum Schutz der Menschenrechte

Einführung

1. In unserem Unternehmenszweck, durch Sport Leben verändern zu können, ist die Achtung und Förderung der Einhaltung der Menschenrechte fest verankert.
2. Menschenrechte sind Grundrechte und Freiheitsrechte für jeden. Sie beruhen auf Würde, Gerechtigkeit, Gleichheit und Respekt. adidas achtet die Menschenrechte unter anderem durch Umsetzung eines fortlaufenden Due-Diligence-Prozesses, um die Risiken einer Involvierung in negative Auswirkungen auf die Menschenrechte durch unsere eigenen Geschäftstätigkeiten, Produkte oder Dienstleistungen oder über unsere Geschäftsbeziehungen zu identifizieren, anzugehen, zu bewerten und zu kommunizieren.

Unsere Verpflichtung zum Schutz der Menschenrechte

3. adidas hat sich in Übereinstimmung mit den Leitprinzipien der Vereinten Nationen für Wirtschaft und Menschenrechte (United Nations Guiding Principles – UNGPs) der Achtung der Menschenrechte verpflichtet. Wir berufen uns auch auf die Leitlinien der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) für multinationale Unternehmen.
4. Die Verpflichtung von adidas umfasst alle international anerkannten Menschenrechte, einschließlich derer, die in folgenden Schriftsätzen enthalten sind:
 - Internationale Menschenrechtscharta bestehend aus der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte, dem Internationalen Pakt über bürgerliche und politische Rechte sowie dem Internationalen Pakt über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte; und
 - Erklärung der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO, auch ILO: International Labour Organization) zu grundlegenden Prinzipien und Rechten bei der Arbeit, einschließlich der Vereinigungsfreiheit und des Rechts auf Tarifverhandlungen, des Rechts, nicht Opfer von Zwangsarbeit, Kinderarbeit oder Diskriminierung in Bezug auf Beschäftigung und Beruf zu werden.

Bei potenziell negativen Auswirkungen auf schutzbedürftige Personen oder Gruppen werden wir auch andere internationale Standards und Grundsätze in Betracht ziehen, die sich mit den Rechten solcher Personen oder Gruppen befassen, einschließlich indigener Völker, Frauen, nationaler, ethnischer, religiöser und sprachlicher Minderheiten, Kindern, Menschen mit Behinderungen, Wanderarbeitnehmer*innen und ihren Familien sowie Menschenrechtsverteidiger*innen. Das umfasst beispielsweise das Übereinkommen zur Beseitigung jeder Form der Diskriminierung der Frau und das Übereinkommen über die Rechte des Kindes.

5. Wir unterstützen nachdrücklich die Ausübung von Sport als Menschenrecht und setzen uns aktiv dafür ein, einen gleichberechtigten Zugang zum Sport weltweit zu verbessern.
6. adidas verpflichtet sich, auf der Grundlage von Due-Diligence-Prozessen Maßnahmen zu ergreifen, um zu vermeiden, dass eigene Geschäftstätigkeiten negative Auswirkungen auf Menschenrechte

haben oder dazu beitragen, und um solche Auswirkungen anzugehen und zu beheben, wenn sie auftreten. Darüber hinaus bemühen wir uns, negative Auswirkungen auf Menschenrechte, die durch unsere Geschäftsbeziehungen in direktem Zusammenhang mit unseren Geschäftstätigkeiten, Produkten oder Dienstleistungen stehen, zu verhindern oder zu mindern, selbst wenn adidas nicht zu diesen Auswirkungen beigetragen hat. Wir sind bestrebt, unseren Einfluss geltend zu machen und diesen gegebenenfalls zu verstärken, um negative Auswirkungen auf Menschenrechte, die sich aus unseren Geschäftsbeziehungen ergeben, anzugehen.

7. Die Geschäftstätigkeit von adidas umfasst das Design, die Herstellung und den Verkauf von Sportartikeln. Wir beschäftigen direkt Zehntausende von Menschen und sind über unsere Partner, Vertragshersteller und Lizenznehmer mit der Beschäftigung von Hunderttausenden weiterer Menschen verbunden. Obwohl negative Auswirkungen auf Menschenrechte in allen Bereichen unserer Geschäftstätigkeit auftreten können, sind wir uns bewusst, dass wir am ehestens durch unsere Geschäftsbeziehungen zu Dritten betroffen sind. Dies spiegelt sich in unserem Ansatz zur Auswahl und Bindung unserer Geschäftspartner und deren Einhaltung der [Arbeitsplatzstandards \(Workplace Standards\)](#) von adidas, in unserer Prüfung potenzieller Zulieferer und anderer Geschäftspartner sowie in unserer Beteiligung an Sportsponsoring wider.
8. Unsere Einschätzung der Menschenrechtsrisiken des Unternehmens wird regelmäßig überprüft und bewertet, wobei wir uns auf das Feedback unserer Stakeholder stützen. Im Rahmen unserer Due-Diligence-Prozesse haben wir die folgenden Themen als entscheidend für unsere Geschäftstätigkeit identifiziert:
 - a. **Arbeitsrechte:** Wir bemühen uns um die Einhaltung und Förderung internationaler Arbeitsnormen, insbesondere der in den acht wichtigsten IAO-Übereinkommen verankerten Grundsätze. Wir setzen einschlägige Praktiken in Bezug auf unsere eigenen Mitarbeiter*innen um und erwarten von unseren Führungskräften als festen Bestandteil unserer Unternehmenskultur, dass sie Vielfalt, Gleichstellung und Inklusion an allen Berührungspunkten vorleben. Von unseren Geschäftspartnern erwarten wir, dass sie den gleichen Ansatz verfolgen, und werden gegen alle uns bekannten Verstöße vorgehen.
 - b. **Löhne und Gehälter:** Wir bieten unseren Mitarbeiter*innen faire und wettbewerbsfähige Vergütung und Zusatzleistungen. Unsere Löhne und Gehälter entsprechen oder übersteigen den Mindestlohn oder den marktüblichen Satz, je nachdem, welcher höher ist, und gewährleisten so einen angemessenen Lebensstandard für unsere Mitarbeiter*innen und ihre Familien. Wir befolgen alle geltenden Gesetze und Vereinbarungen zu Arbeitszeiten und bezahltem Urlaub. Wir respektieren auch das Recht auf Erholung und Freizeit, einschließlich bezahlten Urlaubs und das Recht auf Familienleben. Von unseren Geschäftspartnern erwarten wir, dass sie den gleichen Ansatz verfolgen, und werden gegen alle uns bekannten Verstöße vorgehen. Wo wir als Käufer agieren, ergreifen wir Maßnahmen, um sicherzustellen, dass wir die Rechte von Arbeitnehmer*innen, ihren Arbeitgebern und Regierungen auf faire Vergütung nicht verletzen, und streben nach Wegen und Maßnahmen, die sich positiv auf die Lohnentwicklung und eine faire Vergütung auswirken.
 - c. **Diskriminierung und Belästigung:** Wir glauben, dass alle Menschen ein Recht darauf haben, in einem sicheren, fairen und respektvollen Umfeld zu arbeiten, das Chancengleichheit fördert und

Belästigung und Diskriminierung untersagt. Nur indem wir ein positives, inklusives Arbeitsumfeld schaffen, können wir alle vom vollen Potenzial der Fähigkeiten, der Kreativität und des Talents unserer Kolleg*innen profitieren. Unser [Fair-Play-Verhaltenskodex \(Fair Play Code of Conduct\)](#) und insbesondere unsere [Richtlinie gegen Belästigung und Diskriminierung \(Anti-Harassment and Anti-Discrimination Policy\)](#) bilden unser globales Rahmenwerk, das detailliert beschreibt, wie adidas allen Formen der Diskriminierung und Belästigung vorbeugt, diese erkennt und darauf reagiert. Unser Fair-Play-Verhaltenskodex und unsere Richtlinie gegen Belästigung und Diskriminierung verbieten jede Form der Diskriminierung aufgrund einer der folgenden tatsächlichen oder vermeintlichen Eigenschaften: Rasse, Hautfarbe, ethnische oder nationale Herkunft, Alter, Religion, Geschlecht, sexuelle Orientierung, Schwangerschaft oder damit zusammenhängende medizinische Beschwerden, Geschlechtsidentität, -status oder -ausdruck, Nationalität, Einwanderungsstatus, Staatsbürgerschaft oder Abstammung, körperliche oder geistige Fähigkeiten oder Merkmale oder jede andere Grundlage, die nach lokalem Recht verboten ist. Belästigung jedweder Art ist verboten. Sowohl der Fair-Play-Verhaltenskodex als auch unsere Richtlinie gegen Belästigung und Diskriminierung gelten für alle Mitarbeiter*innen weltweit und an allen Arbeitsplätzen bei adidas, einschließlich arbeitsbezogener Veranstaltungen außerhalb des Büros. Von unseren Geschäftspartnern erwarten wir, dass sie den gleichen Ansatz verfolgen, und werden gegen alle uns bekannten Verstöße vorgehen.

- d. **Vereinigungsfreiheit und Recht auf Tarifverhandlungen:** Wir verpflichten uns zu einem offenen und konstruktiven Dialog mit allen bei adidas beschäftigten Personen und gegebenenfalls mit ihren Vertreter*innen. Unseren Mitarbeiter*innen steht es frei, Organisationen ihrer Wahl beizutreten, die sie im Einklang mit den lokalen Organisationsgesetzen vertreten. Sofern diese Organisationen als angemessener Vertreter anerkannt sind, können sie gemäß den geltenden gesetzlichen Regelungen an Tarifverhandlungen teilnehmen. Mitarbeiter*innen, die als Vertreter*innen auftreten, werden in keiner Weise benachteiligt oder bevorzugt. An Standorten, an denen Mitarbeiter*innen sich entschieden haben, keine Vertreter*innen zu ernennen, fördern wir die direkte und offene Kommunikation zwischen Mitarbeiter*innen und Management. Von unseren Geschäftspartnern erwarten wir, dass sie den gleichen Ansatz verfolgen, und werden gegen alle uns bekannten Verstöße vorgehen.
- e. **Kinderarbeit:** Wir verpflichten uns, Kinderrechte zu unterstützen und das Wohl des Kindes in Bezug auf unsere Geschäftstätigkeit zu wahren. Kinderarbeit hat in unserem Unternehmen keinen Platz und ist an unseren Standorten und denen unserer Geschäftspartner strengstens untersagt.
- f. **Zwangsarbeit und Menschenhandel:** Zwangsarbeit oder Menschenhandel haben in unserem Unternehmen keinen Platz und sind an unseren Standorten und denen unserer Geschäftspartner strengstens untersagt.
- g. **Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz:** Durch die Umsetzung geeigneter Maßnahmen und Managementsysteme gewährleisten wir an unseren Standorten ein einheitlich hohes Maß an Gesundheitsschutz, Sicherheit und Umweltschutz. Die Vorschriften werden weltweit einheitlich angewendet, um Unfälle und Zwischenfälle zu minimieren. Wir verfügen über gut etablierte Richtlinien, Verfahrensweisen und Standards, die unsere Erwartungen an unsere

Geschäftspartner in Bezug auf sichere und gesunde Arbeitsbedingungen beschreiben, und werden gegen alle uns bekannten Verstöße vorgehen.

- h. **Umwelt:** Wir sind uns der globalen ökologischen Herausforderungen von heute und ihrer Auswirkungen auf Menschen und Gemeinschaften bewusst. Nachhaltigkeit ist fester Bestandteil unserer Unternehmensstrategie, und wir ergreifen Maßnahmen an unseren Standorten und über unsere Geschäftspartner, um diese Themen anzugehen, einschließlich Themen im Zusammenhang mit Klimawandel, Wasser, Einsatz gefährlicher Chemikalien und Abfall.
- i. **Datenschutz:** Wir verpflichten uns zur Einhaltung aller einschlägigen Datenschutzgesetze und -vorschriften. Unsere globale [Richtlinie zum Datenschutzmanagement \(Global Privacy Management Policy\)](#) definiert den Rahmen für die Einhaltung dieser Verpflichtung.
- j. **Korruption:** Wir verbieten alle Formen von Bestechung oder Korruption durch unser Unternehmen, unsere Mitarbeiter*innen oder Geschäftspartner, die in unserem Namen handeln. Unser [Fair-Play-Verhaltenskodex \(Fair Play Code of Conduct\)](#) und weitere interne Richtlinien beschreiben, wie wir Bestechung oder Korruption verhindern, aufdecken und auf Verdachtsfälle reagieren. Wir erwarten von unseren Geschäftspartnern, dass sie sich an ähnlich strenge Verbote gegen Bestechung und Korruption halten.
- k. **Sportmarketing:** Wir verpflichten uns, vor dem Abschluss von Sponsoringverträgen mit Sportgremien und im Rahmen von großen Sportereignissen eine sorgfältige Menschenrechtsprüfung durchzuführen. In Zusammenarbeit mit Sportverbänden, Regierungen der Gastgeberländer, zivilgesellschaftlichen Gruppen und anderen relevanten Stakeholdern werden wir gegen negative Auswirkungen auf Menschenrechte, die mit solchen Sponsorings verbunden sein können, vorgehen.

Unser Ansatz zum Schutz der Menschenrechte

- 9. Unsere Verpflichtung zum Schutz der Menschenrechte wird durch einen fortlaufenden Due-Diligence-Prozess unterstützt, um die Risiken einer Involvierung in negative Auswirkungen auf die Menschenrechte zu identifizieren, anzugehen, zu bewerten und zu kommunizieren. Wir verpflichten uns, Menschenrechtsverletzungen, die wir verursacht oder zu denen wir beigetragen haben, zu verhindern, zu mindern und zu beheben bzw. daran mitzuwirken, und wir streben danach, die Minderung und Behebung von Menschenrechtsverletzungen zu fördern oder daran mitzuwirken, sofern wir durch unsere Geschäftsbeziehungen mit ihnen in Verbindung stehen.
- 10. Unsere Due-Diligence-Bemühungen werden unterstützt durch:
 - a. **Verantwortungsvolle Einkaufspraktiken:** Unsere Richtlinie zu verantwortungsbewussten Beschaffungs- und Einkaufspraktiken ([Responsible Sourcing & Purchasing Policy](#)) beschreibt unsere Verpflichtung, mit unseren Geschäftspartnern über unsere globale und mehrstufige Beschaffungskette hinweg zusammenzuarbeiten, um sicherzustellen, dass Beschaffungs- und Einkaufsentscheidungen sowie andere unterstützende Prozesse die Einhaltung der [Arbeitsplatzstandards](#) von adidas ([Workplace Standards](#)) und unsere Achtung der

Menschenrechte nicht behindern oder ihnen entgegenstehen. Bei Bedarf definieren und implementieren wir Aktionspläne, um die dringendsten Menschenrechts- und Umweltrisiken anzugehen und die Wirksamkeit der ergriffenen Maßnahmen zu verfolgen.

- b. **Schutz der Rechteinhaber:** Wir respektieren diejenigen, die sich für die Einhaltung der Menschenrechte im Zusammenhang mit unseren Aktivitäten einsetzen, und verpflichten uns, dazu beizutragen, Abhilfe zu schaffen, wenn Einzelpersonen durch unsere Geschäftstätigkeiten benachteiligt werden. Darüber hinaus respektieren wir die Arbeit von Menschenrechtsverteidiger*innen, die Bedenken über negative Auswirkungen auf die Menschenrechte im Zusammenhang mit unseren Geschäftstätigkeiten äußern und werden diese nicht behindern. Wo Freiheitsrechte von Menschenrechtsverteidiger*innen, die in direktem Zusammenhang mit den Geschäftstätigkeiten von adidas stehen, gefährdet sind, streben wir danach, Maßnahmen zu deren Schutz zu ergreifen, unter anderem, indem wir unseren Einfluss bei den zuständigen Behörden geltend machen.
- c. **Beschwerdemechanismen:** Um den Zugang zu Abhilfemaßnahmen zu gewährleisten, haben wir einen [Mechanismus für Beschwerden Dritter](#) eingerichtet, über den Menschenrechts- und Umweltverstöße im Zusammenhang mit unseren eigenen Geschäftstätigkeiten und denen unserer Geschäftspartner gemeldet werden können. Wir verfügen zudem über ein hochmodernes Beschwerdeverfahren zur Einhaltung von Fair Play, das allen unseren Mitarbeiter*innen und Geschäftspartnern die Möglichkeit bietet, mögliche Verstöße gegen den [Fair-Play-Verhaltenskodex \(Fair Play Code of Conduct\)](#) von adidas und andere adidas Richtlinien zu melden. Wir haben einen Chief Compliance Officer, einen Data Protection Officer sowie einen Head of Employee Relations ernannt. Sie bearbeiten mit ihren jeweiligen Teams alle Compliance- und Datenschutzbeschwerden von unseren eigenen Mitarbeiter*innen und Dritten. In unserem Fair-Play-Verhaltenskodex ist ein striktes Verbot von Vergeltungsmaßnahmen verankert, das Hinweisgeber*innen vor jeglicher Form von Vergeltung schützt. Den Zugang zu anderen Beschwerdekanälen, einschließlich staatlich gestützter gerichtlicher oder außergerichtlicher Mechanismen, werden wir nicht behindern.
- d. **Stakeholder-Engagement und Kommunikation:** Wir arbeiten aktiv mit relevanten Stakeholdern zusammen und sind uns der Bedeutung ihres Inputs zu unserem Due-Diligence-Prozess und der Entwicklung wirksamer Abhilfemaßnahmen bewusst. Wir pflegen eine regelmäßige und transparente Kommunikation hinsichtlich unserer Bemühungen, die Achtung der Menschenrechte zu gewährleisten, unter anderem durch die Berichterstattung über unsere menschenrechtsbezogenen Initiativen in Übereinstimmung mit den geltenden Standards für die nichtfinanzielle Berichterstattung, und nehmen an Fachforen teil, um Erfahrungen auszutauschen und Best Practices für unsere Branche zu entwickeln.

Umsetzung der Richtlinie

11. Die Verantwortung für die Umsetzung der in dieser Richtlinie dargelegten Verpflichtungen von adidas gilt sowohl auf strategischer als auch auf operativer Ebene. Der Vorstand von adidas ist unter der Aufsicht des Aufsichtsrats für die strategische Gesamtausrichtung des Unternehmens verantwortlich und entscheidet letztlich über den Ansatz und die Verfahrensweisen von adidas zur

Achtung der Menschenrechte, einschließlich der Zuweisung von Ressourcen zur Unterstützung der Umsetzung dieser Richtlinie.

12. Der Vorstand von adidas hat die Verantwortung für die Umsetzung der Richtlinie zum Schutz der Menschenrechte auf operativer Ebene dem General Counsel übertragen. Diese Rolle fungiert als Chief Human Rights Officer und wird insbesondere durch unseren Legal & Compliance-Bereich, die fachspezifische Tätigkeit des Social & Environmental Affairs-Teams und durch Human Resources unterstützt.
13. Jede Führungskraft und jede*r Mitarbeiter*in von adidas ist verpflichtet, die Unternehmensrichtlinien zu befolgen und die geltenden Gesetze und Vorschriften einzuhalten, einschließlich derjenigen, die auf den Schutz vor Menschenrechtsverletzungen abzielen. Unsere Verpflichtung zur Achtung der Menschenrechte gilt an allen adidas Standorten und für die Geschäftstätigkeiten des Unternehmens weltweit.

adidas AG

Kasper Rorsted, CEO

Amanda Rajkumar, Labor Director & CHRO

Dr. Jan Heinemann, General Counsel & Chief Compliance/Human Rights Officer